

University of Groningen

Werken aan ontwikkeling

Hut, Andrea; Arends, Marion; Edzes, Arjen; van Lieshout, Harm ; Dunnik, Gealine;
Kamminga, Geert; Ravenshorst, Wim; Wolters, Rob; Hof, J.W.G.

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Publication date:
2020

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Hut, A., Arends, M., Edzes, A., van Lieshout, H., Dunnik, G., Kamminga, G., Ravenshorst, W., Wolters, R., & Hof, J. W. G. (2020). *Werken aan ontwikkeling: Voorstel van het Platform Regionale Arbeidsmarkt in het kader van het Nationaal Programma Groningen, april 2020*.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



Werken aan ontwikkeling



PROGRAMMA VOORSTEL

Voorstel van het Platform Regionale Arbeidsmarkt in het kader van het Nationaal Programma Groningen, april 2020

#samenwerkenloont

Inhoud

Het verhaal van Anne 2020-2040	3
Inleiding	4
1. Leren en werken: wendbaar, weerbaar en goed	5
1.1. De arbeidsmarkt in 2040	5
1.2. De stand van zaken	6
2. Uitdagingen	8
3. Wat willen we bereiken?	10
4. Wat gaan we daarvoor doen?	12
4.1. Programmalijnen	12
4.2. Overkoepelend thema: naar een nieuwe infrastructuur	20
4.3. Verbinden en versterken	21
5. Uitvoering en organisatie	23
5.1. Uitvoeringsplan	23
5.2. Governance en organisatie	24

Het verhaal van Anne



ZE WIL DOORLEREN, MAAR KAN NIET

Loppersum, februari 2020

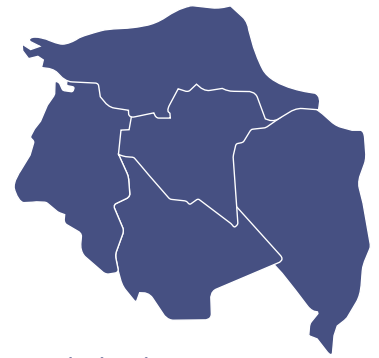
Anne (35 jaar) uit Loppersum staat met de rug tegen de muur. Ze werkt bij een kleinschalige afvalverwerker, een mkb-bedrijf dat groene stroom opwekt uit bedrijfsafval. Ze leerde op school niet goed omgaan met computers. En juist dat zou ze graag kunnen. Haar werkgever heeft geen oog voor haar wens om bijscholing in computers en applicaties, want voor haar dagelijks werk op zijn bedrijf heeft ze dit toch niet nodig. Anne probeerde hem duidelijk te maken dat het voor zijn bedrijf in de toekomst wel eens belangrijk kan zijn dat zij dit leert. Ze hoorde dat een concurrent het afval veel sneller verwerkt dankzij gebruik van een slim computersysteem dat automatisch weegt, identificeert en bepaalt naar welke gebruiker het doorgestuurd kan worden. Ook wordt het afval digitaal gevolgd. Anne vindt dit heel interessant. In haar schooltijd had ze vroeger een taalachterstand. Daardoor kon ze niet zo goed meekomen met de rest. Haar school had geen mogelijkheid om hier meer aandacht aan te geven. Ondanks dat ze zich hierdoor in haar pubertijd en daarna, tot een jaar of tien geleden, niet echt interesseerde voor haar ontwikkeling. Nu is dat anders, ze wil zich graag verder ontwikkelen. Maar ze weet niet hoe ze dat moet doen. Ze kan de gewenste opleiding zelf niet betalen vanwege haar vaste lasten en de kosten voor haar kinderen. En ook haar werkgever geeft dus niet thuis. Anne wil wel doorleren, maar het lukt gewoon niet.

DE SPECIALIST VAN HET NOORDEN IN DIGITALISERING VAN AFVALVERWERKING VOOR HET MKB

Loppersum, februari 2040

Anne (55 jaar) uit Loppersum blijft doorleren. Ze zorgde er al voor dat het kleinschalige afvalverwerkingsbedrijf waarvoor ze werkt voorloper is in de nieuwste methoden voor digitalisering van het afvalproces. Haar baas Henk maakte hierbij slim gebruik van de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de gebiedscoöperatie. Henk zag een aantal jaar geleden een kans om op eenvoudige wijze mee te doen aan deze coöperatie. Het kostte hem geen geld en hij kreeg gratis advies over hoe hij zijn bedrijf toekomstbestendig kon maken. Het mooie was dat hij gebruik kon maken van de innovatiekracht van de deelnemende scholen. Zo kwam hij er ook achter dat het verstandig was om zijn eigen personeel op te leiden voor deze nieuwe innovaties. Hiervoor had de coöperatie een overzicht van benodigde competenties voor de toekomst in kaart gebracht. En kon zijn bedrijf gebruikmaken van budget dat beschikbaar was voor Leven Lang Ontwikkelen van het Nationaal programma Groningen. Door deze kansen is Anne de noordelijke specialist in digitalisering van afvalverwerking voor het MKB.

Inleiding



De wereld van werk verandert. Misschien nog wel meer dan andere inwoners van Nederland vragen inwoners van de provincie Groningen zich af hoe hun leven, de opleiding van hun kinderen hun werk en dat van hun kinderen er straks uitziet. De Groningers leven immers in een wereld die verandert en een omgeving die letterlijk en figuurlijk in beweging is. Voor hen is het perspectief over hoe zij gaan wonen, werken en leven belangrijker dan ooit. In dit plan hebben we het vooral over het perspectief op het gebied van werken en leren. We weten dat Groningen op dit gebied veel kansen biedt. Groningen is de motor voor de energietransitie, we hebben grote ambities als eiwitleverancier en in de Eemshaven liggen tal van kansen. Ook kent ons gebied kwalitatief goede onderwijsinstellingen. Maar de belangrijkste factor in ons gebied is de wil om deze ambities en kansen samen te verzilveren. Dit plan is daar een goed voorbeeld van. Gezamenlijk met 16 gemeenten, Noorderpoort, Alfa-college, Onderwijsgroep Noord, Drenthe-College, Hanzehogeschool, RUG, UWV, de Provincie Groningen, FNV/CNV, VNO/NCW, de Hoven en Engie is dit plan opgesteld. Een unieke samenwerking, waarbij samen verantwoordelijkheid wordt gedragen om “Werken aan Ontwikkeling” voor inwoners van onze regio mogelijk te maken.

Dát werk en opleidingen er over 20 jaar anders uitzien, is wel zeker. Maar hoe? Dat weet niemand. Wat we wel weten, is dat werk voor mensen een wezenlijk onderdeel van het leven is en blijft. Werk is van groot belang voor zelfontplooiing, gezondheid en welbevinden van mensen¹. Wat we ook weten, is dat de wereld steeds sneller verandert. Het is daarom van belang dat de inwoners van Groningen zich goed kunnen voorbereiden op het veranderende werk. Dat betekent dat zij in staat zijn zich te blijven ontwikkelen en zich voortdurend aan te passen aan wat werkgevers en de samenleving van hen vragen. En wat hun directe omgeving van hen vraagt. Want niet alleen het werk verandert. Ook de persoonlijke situatie van mensen is altijd in beweging. De zorg en aandacht voor kinderen, ouders en anderen uit de persoonlijke omgeving vereisen een goede balans tussen werk en privé. Om in 2040 volwaardig mee te kunnen doen, staan onze inwoners stevig in hun schoenen. Zo kunnen zij zich voortdurend aanpassen aan veranderende omstandigheden. Dat is goed voor de mens zelf en zorgt er bovendien voor dat werkgevers met hun tijd mee kunnen. Overheden, onderwijs- en kennisinstellingen, bedrijven en werkgevers- en werknemersorganisaties hebben daarom een gezamenlijke taak om bij te dragen aan de beschikbaarheid en toegankelijkheid van scholing, training en werk. Dat is van belang voor inwoners én voor heel Noord-Nederland, waar een aantrekkelijke omgeving, een gezond leven en duurzame productie² samenkomen.

1 Commissie Regulering van Werk (2020), In wat voor land willen wij werken: naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.
2 Noordelijke Innovatie Agenda 2014-2020.

1.

Leren en werken: wendbaar, weerbaar en goed

Het thema leren en werken staat volop in de belangstelling³. Op het gebied van werk weten we dat de toekomst onzeker is, maar dat de hoeveelheid werk en de aard van het werk veranderen als gevolg van ontwikkelingen op het gebied van technologisering, flexibilisering en intensivering⁴. In Groningen komen daar de demografische ontwikkelingen bij: een krimp van de (beroeps)bevolking, een toenemende vergrijzing en toenemende verschillen tussen stad en ommeland. Ook de aandacht voor duurzaamheid brengt veranderingen met zich mee. In onze regio zijn de gevolgen van de energietransitie vanzelfsprekend groot.

1.1. De arbeidsmarkt in 2040

In de toekomst zijn werkenden zich er voortdurend van bewust dat zij wendbaar en weerbaar moeten zijn. Toekomstige medewerkers passen zich gemakkelijk aan, aan veranderende omstandigheden. Zij switchen tijdig naar ander werk om uitval te voorkomen. Ook hebben ze de wens, ruimte en middelen om zich te blijven ontwikkelen. Toekomstige werkgevers spelen in op technologische ontwikkelingen en marktveranderingen. Ook hebben zij oog voor het belang van duurzame arbeidsrelaties, de ontwikkeling van hun medewerkers en de positie van mensen die minder productief zijn. De weerbare en wendbare arbeidsmarkt heeft een fundament waarop werkenden kunnen terugvallen. Dat fundament bestaat uit bescherming tegen risico's en een infrastructuur (kennis en voorzieningen) die nodig is voor een leven lang ontwikkelen. Werk hebben en houden, is van groot belang voor individuen en voor de (regionale) samenleving. Maar dan moet het wel goed werk zijn⁵. Daaraan gaan we op een aantal terreinen bijdragen. Door het arbeidsmarktbeleid meer te richten op activering. Zo bieden we werkzoekenden en mensen die werkloos dreigen te raken vaker scholing, begeleiding en werk. Ook verbeteren we de arbeidsomstandigheden, onder meer door de autonomie van werknemers te versterken en door talenten van mensen optimaal te benutten en ontwikkelen. Dit voorkomt werkloosheid en versterkt loopbaanpaden binnen en tussen bedrijven en sectoren. Tot slot, ook (op)scholing van werkenden is van belang bij het voorkomen van werkloosheid en bevorderen van de transitie naar ander werk.

3 Brief aan de Tweede Kamer d.d. 12 juli 2019, Regionale initiatieven Leven lang ontwikkelen, Den Haag
4 Commissie Regulering van werk (2020) *ibid.*; WRR (2020), *Het betere werk*. Den Haag; Discussienotitie Toekomst van ons Onderwijs (2020), <https://toekomstvanonsonderwijs.nl/dialoog/>; PO-Raad, VO-Raad, MBORaad, Vereniging Hogescholen, VSNU (2019) *Ontwikkelagenda 'Lerend onderwijs voor een*

lerend Nederland,
5 De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid heeft recentelijk geformuleerd aan welke voorwaarden het werk moet voldoen. Zij noemt er drie: grip op geld, grip op het werk en grip op het leven. WRR (2020), *Het betere werk*, Den Haag.

1.2. De stand van zaken

In de arbeidsmarktregio Groningen bestaan 339.000 banen⁶ (werknemers) en werken 34.500 zelfstandigen⁷. De netto-arbeidsdeelname is 64,8%⁸, 3 procentpunten onder het landelijk gemiddelde. Dat betekent dat er hier meer mensen aan de kant staan dan elders. Het aantal mensen met onder meer WW- en bijstandsuitkering is hier dan ook hoger dan elders. Het rapport *Groeien in Groningen*⁹ gaat nader in op het aanbod van potentiële werknemers in de provincie Groningen. Dit aanbod is een belangrijke factor voor de economische groei van regio's. Het aandeel hoogopgeleiden in de provincie Groningen is vergelijkbaar met de rest van Nederland. De ontwikkeling van de (potentiële) beroepsbevolking blijft wel iets achter bij het landelijk beeld. Binnen onze provincie zijn wél forse verschillen zichtbaar. Zo ligt het opleidingsniveau van de beroepsbevolking in het belevingsgebied en in Oost-Groningen fors onder dat in de stad Groningen. Jongeren trekken naar de Stad, waardoor het aandeel van ouderen en minder mobiele inwoners in de ommelanden toeneemt. Waar de (potentiële) beroepsbevolking in de Stad groeit, neemt deze in de ommelanden juist sterk af. Deze ontwikkeling zet naar verwachting de komende jaren door. Ook op andere levensgebieden zoals welzijn, financiën, laaggeletterdheid en werk is er sprake van een hogere mate van kwetsbaarheid in het noorden en oosten van de provincie Groningen.

De ontwikkelingen in figuur 1¹¹ betekenen dat de omvang van het menselijk kapitaal in die regio's afneemt én dat de aansluiting op de eisen van de arbeidsmarkt vermindert. Dat effect

Figuur 1 Ontwikkeling beroepsbevolking¹⁰



-10%

Aantal inwoners in gemeenten is afgenomen met 10% in het aardbelevingsgebied en 5% in Oost-Groningen



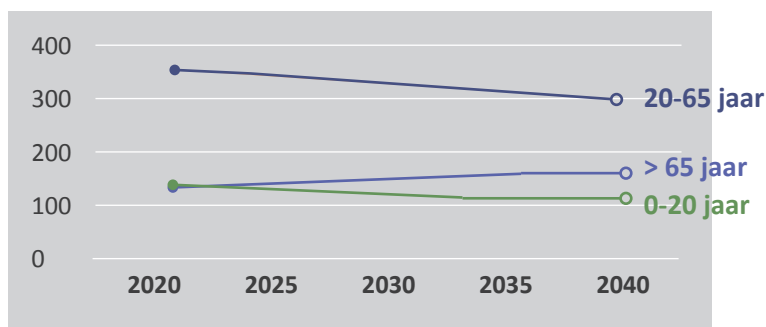
+10%

In de stad neemt het aantal inwoners 10% toe

30%

Ongeveer 30% van de inwoners is ouder dan 65 met uitzondering van de stad Groningen

Bevolkingsontwikkeling (x1000)



-50.000

De beroepsbevolking neemt af met 50.000

6 Regio in Beeld 2019

7 Statline, zelfstandigen, inkomen, vermogen (november 2019)

8 Statline, arbeidsdeelname regionale indeling (april 2019)

9 Ponds, R. en C. van Woerkens (2019). *Groeien in Groningen*. Atlas voor gemeenten

10 CBS Statline (2019), regionale prognose 2020-2050

11 De daling van 50.000 personen in de leeftijd van 20-65 jaar komt niet volledig overeen met een even grote afname van de beroepsbevolking. Mensen werken straks immers langer door.

kan zichzelf versterken. Uit onderzoeken weten we dat investeringen in de ontwikkeling van laagopgeleide medewerkers¹² en werkzoekenden¹³ minder zijn. Het ontwikkelen van beschikbaar talent is een belangrijk onderdeel van de arbeidsmarktagenda. Daarnaast speelt ook het behouden en binden van talent een rol. Uit een verkenningstudie naar Talent in de Regio¹⁴ komt naar voren dat er weinig zicht is op de motieven van afgestudeerden om al dan niet in Groningen te blijven. Er ligt een kans om meer regie te krijgen op talent in de regio. Inmiddels weten we dat de regio op deze punten een leidende rol kan spelen¹⁵.

We weten niet hoe de arbeidsmarkt er op middellange en lange termijn precies uit ziet. We weten wel dat het werk gaat veranderen. We weten ook dat de uitgangspositie van mensen die in 2040 op de arbeidsmarkt komen, niet altijd optimaal is. Zo leven kinderen in onze regio vaker in armoede, maken zij meer gebruik van jeugdhulp en zijn zij vaker werkloos¹⁶. Willen we ervoor zorgen dat onze inwoners van onze regio ook in de toekomst werk hebben en zo meedoen aan de samenleving, dan moeten we het aanwezige talent zo vroeg mogelijk ontwikkelen en benutten. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat er voldoende talent in onze regio aanwezig is. Hiermee dragen we bij aan een weerbare en wendbare beroepsbevolking. We kennen de voornaamste uitdagingen op weg naar een samenleving die innovatie, een leven lang ontwikkelen en arbeidsmarkttransities beter en samenhangend faciliteert. Dat vraagt om oplossingen gedurende alle levensfasen. En dat vraagt om oplossingen waarin alle betrokken partijen - burgers, scholen, bedrijven, sociale partners en overheden - de juiste keuzes kunnen maken en zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het leven lang ontwikkelen van alle inwoners. Of zij nu werken, studeren of werkloos zijn.

12 SER Noord-Nederland (2018), Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, het vervolg voor de drie noordelijke provincies: actieagenda.

13 WRR (2020), Het betere werk. Den Haag

14 Edzes, A., Venhorst, V., Bulder, E., Rozema, J., Klein Rouweler, A., Van Rijsewijk, L., & De

Vries, I. (2018). Talent in de regio. Groningen.

15 WRR, naar een lerende economie (2013), SER Noord-Nederland, het werkend alternatief voor Noord-Nederland (2017)

16 Zie onder andere: Kinderen in Tel (2016)

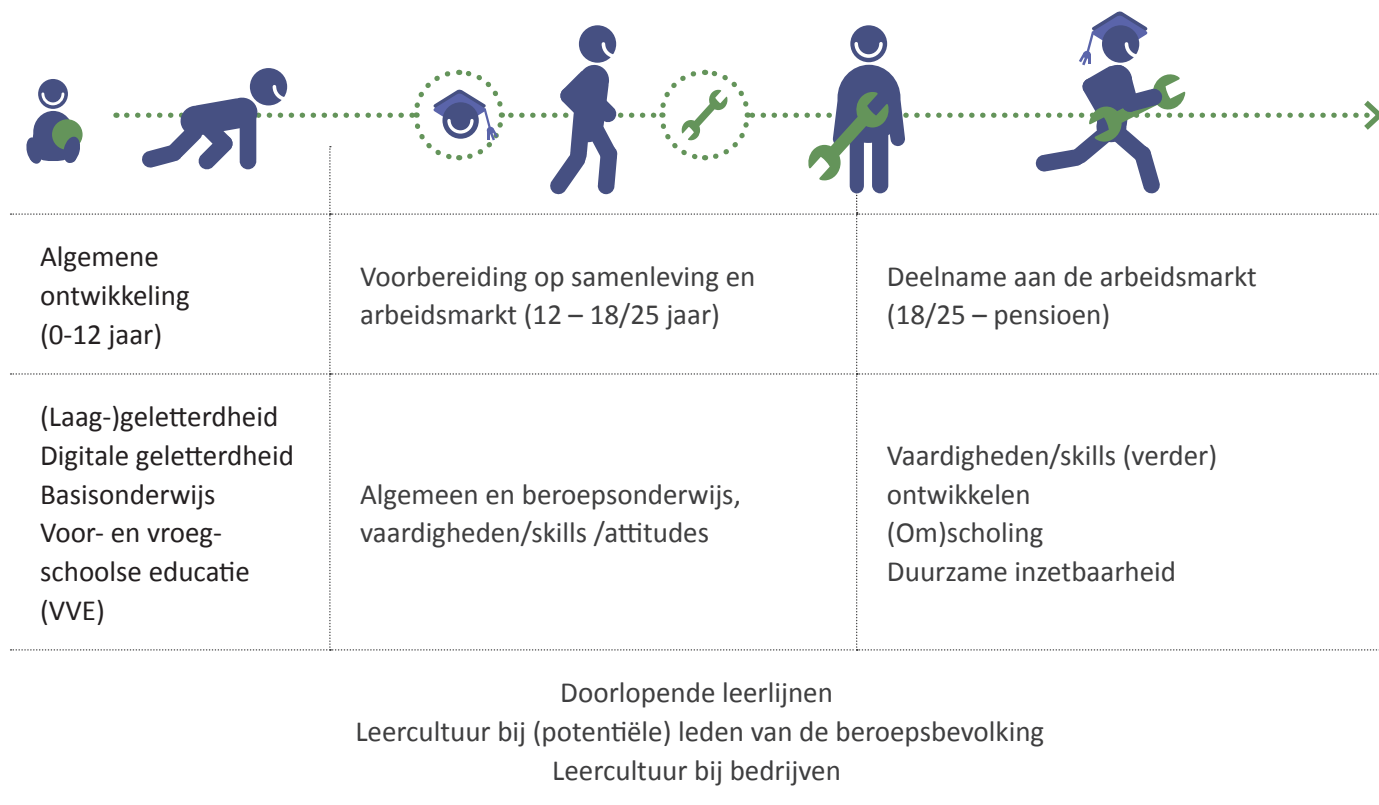
2.

Uitdagingen

Onze regio staat dus voor forse uitdagingen. De economie verandert, de arbeidsmarkt is in beweging, onze bevolking krimpt en vergrijsd en de positie van onze kinderen is niet op alle terreinen gunstig. Ook al doen we al veel, er is meer actie en onderhoud nodig om echt klaar te zijn voor deze veranderende toekomst¹⁷. Een toekomst die een omgeving biedt waarin talent zich kan ontwikkelen en waarin we een aantrekkelijke regio zijn voor talent, zowel uit eigen regio als van elders. En een toekomst waarin we een lerende regio zijn: waar een leven lang ontwikkelen in de haarvaten van de arbeidsmarkt zit en waar innovatie in onder meer bedrijfsleven en onderwijs een vanzelfsprekend onderdeel van onze cultuur is¹⁸. Dat stelt ons voor volgende uitdagingen:

1. Een transitie van een (overwegend) initieel onderwijsbestel naar een leven lang ontwikkelen

In een regio waar mensen zich een leven lang ontwikkelen, is een strakke scheiding tussen initieel onderwijs en scholing en ontwikkeling op de arbeidsmarkt een belemmerende factor.



17 De OECD (2017) verwoordde de uitdagingen als volgt: fostering more equitable skills outcomes, creating skills-intensive workplaces, and promoting a learning culture. OECD

(2017). OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017. Paris. 18 Akkoord van Groningen, 2019

Het is belangrijk om het aanbod aan scholing en ontwikkeling in alle levensfasen toegankelijk en beschikbaar te maken, met waar mogelijk doorlopende leerlijnen.

2. Een sterkere verbinding tussen leren en werken

Vooraf buiten het werk leren is niet effectief en niet betaalbaar. Het is zaak om leren en werken aan elkaar te koppelen. We moeten de muren tussen scholen en bedrijven vervangen door draaideuren.

3. Betrouwbare informatie over gerichte ontwikkeling

In een sneller veranderende economie¹⁹ is een leven lang gericht ontwikkelen steeds belangrijker: inwoners, werkgevers en opleidingspartners hebben betrouwbare informatie nodig om goede keuzes te maken over de vaardigheden die werkgevers van hun medewerkers nodig hebben. Ook moeten ze exact weten hoe ze die vaardigheden kunnen benutten en ontwikkelen. Het is zaak om goede keuzes te maken over de competenties die de inwoners moeten verwerven. Werven, solliciteren en matchen vinden gemakkelijker plaats in één transparante markt.

4. Versterking van de samenwerking tussen alle partijen op de arbeidsmarkt

In een sneller veranderende economie beschikken (met name jonge en kleine) bedrijven vaak niet zelf over alle benodigde kennis. Zij hebben steeds meer en vaker anderen nodig, zoals bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden. Ontwikkeling van het bedrijf en de medewerkers wordt steeds meer een gezamenlijke inspanning van onderwijsinstellingen, overheden en werkgevers- en werknemersorganisaties.

5. Versterking van de leercultuur

Veel mensen en bedrijven voelen de noodzaak om te investeren in de eigen ontwikkeling nog niet. Soms is onbekend welke acties ze daarvoor moeten ondernemen. Daarom stimuleren wij de leercultuur van individuele inwoners en een inclusieve leercultuur binnen bedrijven. Het is van belang dat scholing en training toegankelijk en laagdrempelig zijn. Zij moeten uitnodigen om te blijven investeren in de ontwikkeling van zichzelf of hun werknemers.

19 Van Lieshout et al (2017) laten zien hoe achter een beperkte totale kwantitatieve groei de werkgelegenheid bij ruim 100 Noordelijke bedrijven een veel omvangrijker dynamisch proces van bedrijfskrimp, groei, individuele baanwisselingen en kwalitatieve

veranderingen schuilgaat).

3.

Wat willen we bereiken?

De samenwerkende partijen in de (arbeidsmarkt-) regio Groningen zetten zich nu al in om talent te ontwikkelen, benutten en behouden. Dit gebeurt op verschillende manieren en voor verschillende groepen. Die maatregelen willen we versterken en uitbouwen. Tegelijkertijd willen we innoveren en de uitdagingen aangaan die wij hiervoor schetsten. In deze notitie doen we daarom een voorstel dat een bijdrage levert aan de ambities van het Nationaal Programma Groningen op het gebied van Leren en Werken: een hogere arbeidsparticipatie, een hoger gemiddeld besteedbaar inkomen en een hogere uitstroom per opleiding. Met de maatregelen in dit voorstel willen we het volgende bereiken voor de totale regio en het aardbevingsgebied in het bijzonder:

1. Een regio waarin méér mensen duurzaam economisch zelfstandig zijn

De arbeidsparticipatie en het inkomen van onze inwoners zijn over 20 jaar toegenomen. Meer mensen zijn economisch zelfstandig. Het werk dat zij doen is goed werk. Onder goed werk verstaan we het volgende²⁰:

- werk dat voldoende financiële zekerheid biedt (grip op geld)
- werk met een zekere vrijheid, dat een beroep doet op capaciteiten en waarin mensen goede sociale relaties onderhouden (grip op werk)
- werk met voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven (grip op leven)

2. Een sociaal-economisch sterkere regio

Bedrijven en sectoren kunnen groeien omdat onze inwoners wendbaarder en weerbaarder zijn: de 'employability-waarde' van werkenden én niet-werkenden wordt vergroot. Daarvoor moeten we drempels om te werken en leren wegnemen. De bestrijding van laaggeletterdheid is daarvan een belangrijk onderdeel.

3. Een regio waarin een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend is

Onze inwoners kunnen en willen zich een Leven Lang Ontwikkelen en krijgen daarvoor de nodige kansen. Dat zorgt ervoor dat zij economisch zelfstandig zijn en dat zij wendbaar en weerbaar genoeg zijn om mee te bewegen met de veranderingen in het werk, van baan of van werkgever. Is een overstap niet direct mogelijk, dan zorgen we met elkaar voor een passend traject. Daarbij kijken we vooruit en investeren we anticyclisch, dus juist ook als een vraag zich nog niet direct

20 Zoals opgenomen in het WRR-rapport "Het betere werk" (2020)



voordoet. We nemen de belangrijkste belemmeringen weg die werkgevers, werkenden en werkzoekenden ondervinden bij een Leven Lang Ontwikkelen: tijd en geld. Ook stimuleren en faciliteren we een positieve leerhouding²¹.

4. Een regio waarin de schotten binnen en tussen onderwijs, overheid en bedrijven zijn verdwenen

Onze inwoners ontwikkelen zich niet alleen binnen het (initieel) onderwijs. Dit gebeurt vooral ook binnen en met bedrijven. Ondernemers opereren in een snel veranderende en steeds meer mondiale economie. Zij moeten voortdurend innoveren en investeren in hun bedrijf en medewerkers. Zij kunnen dat niet alleen. Nieuwe producten en diensten vereist meer en meer kennis uit andere sectoren en disciplines, bedrijven hebben steeds minder zelf alle relevante kennis in huis. Zij zijn er daarom bij gebaat om samen met andere bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden als kennispartners onderdeel te zijn van een innovatie-ecosysteem:²² een systeem waarin alle onderwijsinstellingen (van PO tot WO) multidisciplinair samenwerken.

5. Een regio die talent ontwikkelt, behoudt en aantrekt

We behouden het talent in de regio en daarom stimuleren we nieuwe werkgelegenheid en bedrijvigheid, door (fysieke) combinaties van werken, leren, innovatie en onderzoek. We stimuleren multilevel en multidisciplinaire gebiedscoöperaties en innovatiewerkplaatsen en living-lab omgevingen. Daarmee worden we tevens aantrekkelijk voor nieuw (hoger opgeleid) personeel.

²¹ OECD (2019). Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris.

²² Zie Noordelijke Innovatie Agenda, 2014

4.

Wat gaan we daarvoor doen?

We investeren in behoud en ontwikkeling van talent in de regio. Daarmee beginnen we natuurlijk niet bij nul. Ons hele onderwijssysteem is erop gericht om talenten te ontwikkelen. Bedrijven besteden aandacht aan scholing en ontwikkeling van medewerkers. En overheden hebben programma's en projecten om degenen die (tijdelijk) buiten de arbeidsmarkt vallen te ondersteunen op de weg terug.

We kunnen en gaan meer doen. De overgang van een overwegend initieel onderwijsbestel naar een Leven Lang Ontwikkelen voeren we versneld door. Hierdoor ontstaat er een samenhangend en toekomstbestendig pakket aan maatregelen waarvan iedereen kan profiteren. Dat willen we met onderstaande maatregelen tot stand brengen. We doen dat door middel van een programmatische aanpak met een aantal programmalijnen.

4.1. Programmalijnen

Hieronder schetsen we zes programmalijnen en een overkoepelend thema. Deze zijn onderdeel zijn van het programma Leren en Werken in onze regio. Deze zes zijn nu nog globaal, zij worden tijdens in een uitvoeringsagenda verder uitgewerkt.

PROGRAMMALIJN 1	Funderend onderwijs
Achtergrond	<p>Voor een weerbare en wendbare beroepsbevolking is een goede basis een absolute noodzaak. We stimuleren en motiveren kinderen om hun talenten te ontwikkelen en bieden ze daarvoor een omgeving waarin dat aantrekkelijk en mogelijk is: een omgeving waar ieder kind gelijke kansen krijgt. Om dat te bereiken is extra aandacht nodig voor sociale interactie, de ontwikkeling van taalvaardigheden en digitale vaardigheden en het verbreden en verlengen van de schooldag. Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) zorgt hierbij voor maximale leerprestaties en sociale ontwikkeling van kinderen. Ook het voorkomen van schooluitval hoort hierbij. Het behouden, aantrekken en ontwikkelen van lesgevend personeel is van belang.</p> <p><i>Goede voorbeelden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Alle schoolbesturen in het aardbevingsgebied werken nu al samen aan programma's waar jongeren ondernemerschaps- & beroepskeuzevaardigheden, technische en digitale vaardigheden leren. Hierbij is speciale aandacht voor groepen die buiten de boot dreigen te vallen. De financiering hiervan komt vanuit de EBG, de gemeenten en de provincie: https://www.kansrijkegroningers.nl/programmas.</i> • <i>Verschillende gemeenten wil naar voorbeeld van (onder meer) Rotterdam Zuid https://www.nprz.nl/ komen tot een naschools aanbod of innovatiewerkplaatsen rond scholen die inzetten op een verlengde schooldag. Doel hiervan is om leefstijl en welzijn te verbeteren en kansen van jongeren te vergroten. Uiteindelijk willen we zo in heel Groningen een nieuwe, gezonde generatie creëren die inspiratie en gezonde hoop kan bieden voor de toekomst.</i>
Maatregelen	<p>We stimuleren en faciliteren activiteiten die ondernemerschaps- &, beroepskeuzevaardigheden-, sociale, technische en digitale vaardigheden in een vroeg stadium ontwikkelen. We doen dat door initiatieven met verlengde schooldagen te ondersteunen.</p>
Aansluiting	<p>Bij EBG Bij regionale aanpak laaggeletterdheid en onderwijsbeleid (VVE) Bij digitaliseringsagenda Bij het programma "school" in de regiodeal Bij het programma Kansrijke Groningers</p>

Achtergrond

Voor een weerbare en wendbare beroepsbevolking is het belangrijk dat verschillende vormen van scholing, training, begeleiding en ontwikkeling op elk gewenst moment beschikbaar en toegankelijk zijn. Dat is nog lang niet altijd het geval. Het kwalificerend onderwijs is nu vooral beperkt tot de periode waarin jongeren zich voorbereiden op een baan. Wanneer mensen hiervan later in hun carrière gebruik willen maken, kan dat vaak niet. Dat is soms omdat scholing alleen toegankelijk is bij het volgen van een volledige opleiding, soms omdat er geen middelen beschikbaar zijn om een cursus of training te volgen en soms omdat mensen de tijd ontbreekt vanwege het spitsuur in het leven. De commissie Regulering van Werk stelt onder meer voor om iedereen een ontwikkelbudget te geven. Daarnaast is het voorstel om een opleidingsaanbod tot stand te brengen in passende modules die als certificaten stapelbaar zijn tot een diploma. Dat aanbod houdt rekening met de praktische haalbaarheid en de wensen en vaardigheden van werkenden en werkzoekenden. Dit vraagt van onderwijsinstellingen om hun aanbod te modulariseren en om dit aantrekkelijk te maken voor alle groepen inwoners. Ook het verbinden van het onderwijs in innovatiewerkplaatsen en gebiedscoöperaties waarin werknemers en werkzoekenden mee kunnen leren met studenten biedt mogelijkheden.

Het vraagt van onderwijsinstellingen wel dat zij voortdurend hun aanbod aanpassen aan de veranderende vraag.²³ Hierin zetten we al stappen met behulp van innovatieprogramma's zoals RAAK en RIF. Het verbinden en verankeren van deze (vaak losse) projecten vraagt om extra inspanningen.

Goede voorbeelden:

- *Onder de noemer (Veer)Krachtige Regio: een kennisecosysteem voor samenwerking en innovatie in het Groninger aardbevingsgebied' inspireert de Gebiedscoöperatie Westerkwartier provincie en gemeenten als Het Hogeland, Eemdelta, Midden-Groningen en Oldambt om tot provinciebrede uitbreiding van dergelijke infrastructuur te komen.²⁴*
- *Het 1000-banenplan bereidt verschillende groepen werkzoekenden via specifieke scholingstrajecten voor op werk én kwalificerende opleidingen in kansberoepen. Hierin werken publieke partijen en werkgevers samen met onderwijsinstellingen.*
- *Het Platform VO/MBO is een samenwerking tussen vo- en mbo-scholen waarbij onderwijsregio's worden gevormd die in staat zijn om duurzaam kwaliteit van onderwijs te bieden aan leerlingen uit de eigen regio.*

23 'Macrodoelmatigheid' is een begrijpelijk principe dat op het punt van responsiviteit onbedoeld belemmerend uitpakt in het regulier initieel kwalificerend onderwijs.

24 Uit hun notitie "Jongeren en volwassenen, burgers en professionals, werkenden en werkzoekenden, ondernemers, studenten, onderzoekers, experts, in onderlinge verbinding, samen met collega's en burens, met bedrijven en instellingen, weten elkaar te vinden op plekken die ertoe doen, samenwerkend aan kennis, voor hun eigen studie of werk, om hun toekomstkansen te verbeteren, om

een antwoord te vinden op urgente maatschappelijke vragen, om hun regio sterk en toekomstbestendig te maken..." De initiatieven richting verlengde schooldag en Gebiedscoöperatie zijn beide gebaseerd op het principe van innovatiewerkplaatsen en zouden dus logisch en logistiek lokaal en programmatisch kunnen worden geschakeld.

PROGRAMMALIJN 2	Kwalificerend onderwijs
Maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> • We starten een experiment met een ontwikkelbudget voor werknemers en werkzoekenden, met name gericht op groepen waarvoor nu geen middelen beschikbaar zijn. • We faciliteren en stimuleren de ontwikkeling van gebiedscoöperaties en innovatiewerkplaatsen waar studenten, werknemers en werkzoekenden gezamenlijk leren door aan praktijkopdrachten te werken als een Leven Lang Leer-omgeving voor bedrijven en inwoners. • We versterken de deskundigheid van professionals die bijdragen aan de ontwikkeling van vaardigheden van (potentiële) medewerkers: opleiders op school en op de werkplek, coaches en begeleiders van werkenden en werkzoekenden. • We faciliteren de kennisuitwisseling en de samenhang tussen de verschillende innovatieve projecten die bijdragen aan een responsiever scholingsaanbod en bieden ondersteuning voor sectoroverstijgende programma's .
Aansluiting	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij de pilots Praktijkleren en Certificering van (keuze-) delen van een opleiding in het MBO • Aansluiten bij de Scholingsalliantie Noord • Aansluiting bij (Veer)Krachtige Regio • Aansluiting bij 1000-banenplan • Aansluiting bij al ingezette selectieve regionale specialisatiestrategie met diverse 'hubs' en innovatieprogramma's zoals RAAK, RIF en Interreg.

PROGRAMMALIJN 3	Werving, selectie en matching
Achtergrond	<p>De werving, selectie en matchingsfunctie verandert door digitalisering en technologisering. Als beroepen krimpen, verdwijnen, verschijnen of veranderen is koppeling van mensen en werk niet alleen meer mogelijk op basis van (verouderde) diploma's of werkervaring. Deze matching vindt veel meer plaats op basis van competenties die mensen ontwikkelden op school, tijdens het werk of in de vrije tijd. Ook de belangrijkste elementen van (nieuwe) functies spelen daarbij een rol. Digitale hulpmiddelen (algoritmes) helpen ons daarbij. Daarnaast merken we dat mensen vaak geen goed beeld hebben van het (leuke) werk dat hier beschikbaar is. Een betere matching heeft dus ook te maken met goede informatievoorziening over en kennismaken met bedrijven, sectoren en beroepen in onze regio.</p>
Maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> • We ondersteunen de ontwikkeling van methodes en instrumenten die talent, onderwijs en bedrijven aan elkaar koppelen. • We stimuleren en faciliteren de binding van huidige studenten met (werk) in de regio.
Aansluiting	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij maatregelen om matching te versterken in Perspectief op Werk • Aansluiting bij Talent in de Regio (als aanvullende databron) • Aansluiting bij Scholingsalliantie Noord • Aansluiting bij Kansrijke Groningers/verlengde schooldag (op beroepskeuze)

PROGRAMMALIJN 4	Ondernemen
Achtergrond	<p>Een veranderende arbeidsmarkt vraagt om wendbare en weerbare ondernemingen en ondernemerschap. Een veranderende samenleving vraagt om ondernemingen die impact hebben op hun omgeving. Dat betekent dat ondernemingen innovatiever en inclusiever zijn en een positieve invloed hebben op hun omgeving dankzij duurzaamheid, circulariteit en sociale cohesie. Dit betekent ook dat zij nadenken over de aard en kwalificaties van het personeel dat zij op termijn nodig hebben en investeren in de talentontwikkeling van hun medewerkers. Strategische personeelsplanning en een leercultuur zijn vanzelfsprekende onderdelen van de bedrijfscultuur. Dat begint bij het creëren van leermogelijkheden binnen het werk zelf. Het beperkt zich daarnaast niet tot scholing en training om de huidige functie uit te kunnen voeren, maar ook tot trajecten die naar andere functies of werkgevers leiden. Belangrijk is om dergelijke leermogelijkheden niet te beperken tot eigen medewerkers, maar open te stellen voor potentieel nieuw talent van buiten – jong én oud. Voor nieuwe bedrijven betekent dit een kans om sociale innovatie mee te nemen in hun bedrijfsfilosofie. Om te komen tot een brede infrastructuur van scholing en ontwikkeling kunnen bedrijven hun kennis, personeel en machines beschikbaar stellen om ook anderen te scholen en te ontwikkelen – op eigen locatie of gezamenlijk in bijvoorbeeld een gebiedscoöperatie, innovatiehub of werkplaats.</p> <p><i>Goed voorbeeld:</i> <i>In onze regio zijn er bedrijven al langer bezig met innovatie en talentontwikkeling. Het EBG heeft hier prachtige portretten van gemaakt.</i></p>
Maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren en faciliteren van strategische personeelsplanning en leercultuur bij (MKB-) bedrijven. • Stimuleren en faciliteren van ondernemen met impact. • Stimuleren en faciliteren van scholing die is gericht op weerbaarheid en wendbaarheid van medewerkers. • Stimuleren van gezamenlijke infrastructuur (gebiedscoöperaties/verlengde schooldag/innovatiewerkplaatsen en inrichten als laagdrempelige LLO-voorziening voor inwoners en bedrijven ontmoetingen voor een volgende stap in hun LLO).
Aansluiting	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij de Scholingsalliantie Noord • Aansluiting bij al ingezette selectieve regionale specialisatiestrategie met diverse 'hubs' en innovatieprogramma's (o.a. RAAK, RIF, Interreg) • Aansluiten bij initiatieven EBG • Aansluiting bij (nieuwe) ESF • Aansluiten bij gebiedscoöperaties

PROGRAMMALIJN 5**Inclusieve arbeidsmarkt**

Achtergrond	<p>De arbeidsmarkt toegankelijk voor iedereen, waarbij het vanzelfsprekend is om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dat is waar we naartoe gaan werken. Nu worden de kansen van iemand die tijdelijk geen betaalde baan heeft om terug te keren nog steeds kleiner. Doordat mensen niet werken gaan er vaardigheden verloren en door het uitblijven van investeringen in scholing worden geen vaardigheden ontwikkeld. Zowel de Commissie Regulering van Werk als de WRR komen daarom met voorstellen om zoveel mogelijk mensen waardevol werk te laten doen: soms tijdelijk, voor een snelle transitie van werk naar werk en soms langdurig, in plaats van een inactief bestaan met een uitkering. In onze regio is er (gezien onze historie) nog steeds sprake van een goede infrastructuur van aanvullend werk (bij sociale werkbedrijven). Daarnaast kunnen we gebruik maken van bedrijven en scholen om mensen te ondersteunen bij de stap van werk naar werk. Er is zelfs een groeiende categorie sociale ondernemers die van inclusiviteit om arbeidsparticipatie of duurzaamheid hun hoofddoel maken. Deze groep verenigde zich onlangs in Groningen in de vereniging Impact Noord en werken samen in het innovatieprogramma Social Impact Beloond. Sociale ondernemingen, sociale werkbedrijven en andere maatschappelijke organisaties kunnen ook samen met overheden zorgen voor waardevolle aanvullende werkgelegenheid voor mensen die de stap naar de reguliere arbeidsmarkt niet kunnen maken. Een aantal organisaties pleit al enige tijd voor de ontwikkeling van een parallelle arbeidsmarkt. Ook de WRR heeft het idee van basisbanen omarmd.</p>
Maatregelen	<ul style="list-style-type: none">• Stimuleren van sociaal ondernemerschap als infrastructuur voor werkzaamheden waarin mensen hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en een stap naar (ander) betaald werk kunnen maken.• Stimuleren en faciliteren van (experimenten met) extra waardevolle werkgelegenheid voor personen die de stap naar werk (nog) niet kunnen maken. Bijvoorbeeld in de vorm van basisbanen of andere maatregelen in het kader van de parallelle arbeidsmarkt.
Aansluiting	<ul style="list-style-type: none">• Het experiment Basisbanen in de gemeente Groningen en Assen (en de StartFoundation)• Vereniging Impact Noord

PROGRAMMALIJN 6	Lerende regio
Achtergrond	<p>Wanneer we maatregelen willen nemen om ons voor te bereiden op een toekomstige arbeidsmarkt willen we voortdurend blijven onderzoeken hoe die arbeidsmarkt zich ontwikkelt. En of de maatregelen die we nemen daadwerkelijk bijdragen aan een wendbare en weerbare beroepsbevolking en bedrijven. Dat betekent dat we onderzoek uitvoeren naar het resultaat van de acties die we uitvoeren. Hiervoor ontwikkelden vele stakeholders onder het Akkoord van Groningen voor de komende jaren het programma Talent in de Regio.</p>
Maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoering onderzoek toekomst arbeidsmarkt (is opdracht in het kader van Perspectief op Werk) • Uitvoering onderzoeksprogramma Talent in de Regio gekoppeld aan de maatregelen van de verschillende programmalijnen
Aansluiting	Aansluiten bij de Scholingsalliantie Noord (onderzoek)

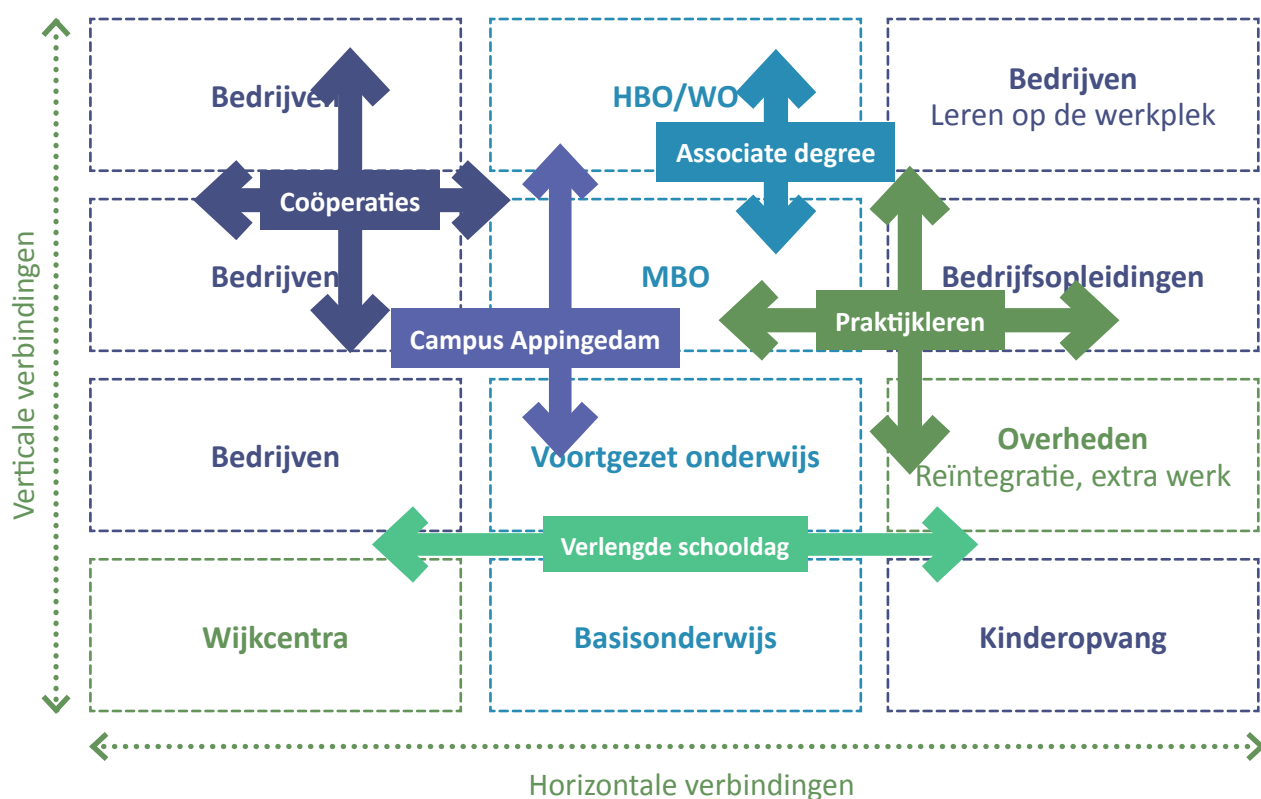
4.2. Overkoepelend thema: naar een nieuwe infrastructuur

Alle zes beschreven programmalijnen dragen bij aan een situatie die het voor onze inwoners aantrekkelijk en mogelijk maakt om zich te scholen en te ontwikkelen. Alle betrokken partijen spannen zich met elkaar, inwoners en bedrijven in om een omgeving te bieden waarin onze inwoners zich gedurende alle fasen van hun leven kunnen blijven ontwikkelen. Een omgeving waar bedrijven kunnen beschikken over (potentiële) medewerkers die naast kennis en ervaring ook beschikken over het vermogen om zich nieuwe kennis eigen te maken. Die omgeving kan soms bestaan uit fysieke infrastructuur, zoals de onderwijs- en leercampus in Appingedam. In dergelijke (regionale) campussen brengen we verschillende onderwijsvormen onder, van basisschool tot WO. Innovatiewerkplaatsen en living labs kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

De aard van die verbindingen kan per gemeente, regio of thema verschillen. Zo kunnen we in gebieden met relatief veel kwetsbare inwoners bijvoorbeeld verbindingen leggen tussen scholen, wijkcentra, leerwerkbedrijven en (andere) vormen van gemeentelijke ondersteuning. Dit versterkt de positie van deze inwoners al op jonge leeftijd.

Een dergelijk nieuwe infrastructuur betekent dat we de komende periode de schotten binnen en tussen onderwijsinstellingen, (leerwerk)bedrijven, sectoren en overheden op het gebied van leren en werken verwijderen en vormen van scholing en ontwikkeling dichtbij inwoners organiseren. Dit allemaal met als doel de kansen voor onze inwoners en bedrijven te versterken. Het gaat nadrukkelijk niet om extra overlegstructuren en platforms, maar om gezamenlijke activiteiten.

Onze nieuwe infrastructuur bestaat uit betere horizontale en verticale verbindingen. Horizontale verbindingen zijn bijvoorbeeld verbindingen in de activiteiten van scholen, (leerwerk-) bedrijven en kinderopvangcentra. Bij verticale verbindingen gaat het om gezamenlijke activiteiten en doorlopende leerlijnen van scholen op verschillende onderwijsniveaus. Om die verbindingen tot stand te brengen, kunnen we een fonds in het leven roepen waar scholen, bedrijven en overheden een beroep op kunnen doen als zij samen maatregelen nemen die bijdragen aan een Leven Lang Ontwikkelen. Of als die maatregelen de wendbaarheid en weerbaarheid van de bevolking in alle fasen van hun leven versterken. Uit dit fonds zijn ook maatregelen te financieren die de drempels voor (kwetsbare) inwoners wegnemen om de stap naar werk of school te kunnen maken. In de tekening hieronder is een aantal voorbeelden te zien van die verbindingen.



4.3. Verbinden en versterken

Met de maatregelen die we nemen, gaan we de samenwerking versterken. We willen schotten laten verdwijnen en verbindingen leggen tussen activiteiten van verschillende overheden, onderwijsvormen en bedrijfssectoren. Het thema leren en werken staat daarbij niet op zichzelf. Het is onderdeel van een totaalaanpak die bijdraagt aan de versterking van de brede welvaart in Groningen. Andere elementen van die brede welvaart zijn leefbaarheid, economie en natuur & milieu. In dit voorstel maken we vooral verbindingen tussen de eerste twee. Een belangrijk onderdeel van de leefbaarheid is een gezonde (beroeps-) bevolking. Dat komt daarom in de uitwerking van alle programmalijnen terug. De onderlinge verbinding tussen een Leven Lang Ontwikkelen en economische groei is sterk. Dat zien we specifiek bij digitalisering en energietransitie.

1. Leefbaarheid en gezondheid

Werken aan een Leven Lang Ontwikkelen is nauw verbonden met de fysieke en mentale gezondheid van onze inwoners. Om wendbaar en weerbaar te zijn, is een gezonde leefstijl in alle fasen van het leven van belang: op school, thuis én op het werk. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat mensen niet te snel uitstromen uit werk als tijdens hun werkzame leven de fysieke of mentale gezondheid een probleem wordt. Hierdoor gaan talenten van mensen immers verloren en verslechtert hun inkomenspositie. We gaan beter zoeken naar alternatieven. Dat kan door werkgevers te stimuleren om de betreffende medewerker een aangepast takenpakket te geven of te ondersteunen en begeleiden bij het vinden van ander, passend werk. Aandacht

voor duurzame inzetbaarheid biedt nog een oplossing: bij een krimpende beroepsbevolking houdt die de hoeveelheid beschikbare arbeid op peil. Alle programmalijnen besteden aandacht aan het thema gezondheid. Waar mogelijk sluiten we daarbij aan op activiteiten binnen andere thema's. Bij het thema leren en werken ligt de nadruk op de relatie tussen gezondheid en arbeid. Hierbij hebben we specifiek aandacht voor preventie: hoe bevorderen we gezond werkgedrag? Daarnaast kijken we naar de relatie tussen vergrijzing, werkbelasting en het voorkomen van vroegtijdige uitstroom. Daarbij sluiten we aan op de onderzoeken en activiteiten die het UMCG, RUG, Hanzehogeschool en de ROC's en hun partners uitvoeren in het kader van arbeidsfitte en vitale loopbanen en Healthy Ageing.

2. Digitalisering

Digitale vaardigheden zijn in toenemende mate van belang voor het regelen van zaken in het dagelijkse leven, het verkrijgen van relevante informatie, het onderhouden van sociale netwerken en het vinden en behouden van een studie of een baan. Om inwoners wendbaar en weerbaar te maken hebben zij toegang tot de laatste digitale ontwikkelingen en tot kennis en onderwijs in de regio. Daar liggen kansen voor verbetering, ook bij werkgevers. Om toekomstbestendig te kunnen ondernemen, hebben bedrijven toegang tot digitale infrastructuur, technieken en kennis. Ook leiden zij tijdig medewerkers op en ontwikkelen zij hen bij het omgaan met de nieuwste technieken. Daarnaast zorgt een deel van de beroepsbevolking ervoor dat de computers werken. In die sector is echter nu al sprake van tekorten. Zonder maatregelen blijven die bestaan. Bovendien is het innovatietempo in die sector hoog. Dit vraagt om een gezamenlijke inspanning op het gebied van scholing en omscholing. Op dit gebied sluiten we aan bij de maatregelen die bedrijven en onderwijsinstellingen nu al nemen, zoals de IT Academy Noord-Nederland.

Dit thema speelt een rol in alle programmalijnen over het thema werken en leren. Het maakt dus deel uit van de activiteiten in dat kader. Daarbij sluiten we aan bij activiteiten binnen andere thema's, zoals maatregelen op het gebied van digitale inclusie en digitale kennisontwikkeling. Binnen ons thema ligt de nadruk daarbij vooral op de toepassing en het gebruik van digitale technieken door de beroepsbevolking (en niet op zaken als ontwikkeling van de infrastructuur).

3. Energietransitie

De energiesector is van groot belang voor onze regio. De transitie naar een duurzaam energiesysteem maakt deze sector zeer dynamisch. Groningen zet in op waterstof als energiedrager van de toekomst. Deze energietransitie heeft grote gevolgen voor onze beroepsbevolking, nu en in de toekomst. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het (om- en bij-) scholen van huidige werknemers, het ontwikkelen en aanpassen van beroepsopleidingen en het ontwikkelen en uitvoeren van werk-naar-werk trajecten. Maatregelen op dit gebied maken deel uit van alle genoemde programmalijnen van het thema leren en werken. Ook sluiten we aan bij activiteiten op dit gebied bij andere thema's en bij bestaande initiatieven²⁵. Binnen het thema werken en leren ligt daarbij de nadruk op scholing en kennisontwikkeling binnen bedrijven (en

25 Bijvoorbeeld: Energy Academy Europe, Energy College, EnTranCe, New Energy Coalition, Interreg programma RIGHT, RIF-programma Gas 2.0.

5.

Uitvoering en organisatie

Dit plan is een globale beschrijving van maatregelen die we kunnen nemen op het gebied van leren en werken. Dit om een bijdrage te leveren aan een werkend perspectief voor mensen en bedrijven in de regio, zoals bedoeld in het Nationaal Programma Groningen. De doelstellingen en maatregelen vragen om nadere aanscherping en uitwerking. Ook vraagt dit om een goede aansluiting op maatregelen en activiteiten binnen de andere thema's.

Dit plan is opgesteld door de voornaamste actoren op het gebied van leren en werken. Een uitzonderlijke brede samenwerking van 16 gemeenten, Noorderpoort, Alfa-college, Onderwijsgroep Noord, Drenthe-College, Hanzehogeschool, RUG, UWV, de Provincie Groningen, FNV/CNV, VNO/NCW, de Hoven en Engie. De basis lag hiervoor in het Bestuurlijk Platform Arbeidsmarkt. We gebruikten hiervoor de bestaande structuur van de arbeidsmarktregio (Werk in Zicht) als basis, aangevuld een aantal bedrijven. Hieruit is een Stuurgroep geformeerd, die vertegenwoordigers van alle deelnemers bevatten. We stelden dit plan op met de wetenschap dat deze partijen gezamenlijk beschikken over de kennis, ervaring en organisatiekracht om dit ook uit te voeren.

5.1. Uitvoeringsplan

De gezamenlijke partijen in de huidige stuurgroep (Regionaal Platform Arbeidsmarkt aangevuld met een tweetal werkgevers²⁶) willen (na accordering van dit kader) een uitvoeringsplan opstellen. In dat uitvoeringsplan formuleren we per programmalijn concrete doelen en maatregelen en leggen we vast:

A. Welke activiteiten (of subsidiemaatregelen) we gaan uitvoeren.

B. Welke resultaten we per activiteit of maatregel willen behalen.

Daarbij beschrijven we in ieder geval:

- a. de te behalen resultaten op termijn (globaal) en over een periode van vier jaar (specifiek)
- b. aan welke indicator (uit het kader van het Nationaal Programma) de betreffende activiteit of maatregel een bijdrage levert
- c. welke bijdrage dat is.

Hoofddoelen

- Netto participatiegraad
- Gemiddeld besteedbaar
- Inkomen per huishouden
- Uitstroom per opleiding

²⁶ De Hoven en Engie

Subdoelen

- Percentage (langdurige) werkloosheid (indicator Brede Welvaart)
- Sociaaleconomische status
- Hoogopgeleide bevolking (indicator Brede Welvaart) percentage midden en hoger opgeleiden in de potentiële beroepsbevolking 15-75 jaar
- Banen per sector
- Voortijdig schoolverlaters
- Digitale vaardigheden - Verschillende indicatoren m.b.t. toegang , gebruik en faciliteiten internet (12 jaar of ouder)
- Ervaren gezondheid

C. Hoe de monitoring en verantwoording plaatsvinden.

Bij de monitoring geven we niet alleen antwoord op de vraag wat de behaalde resultaten zijn, maar ook of en waarom maatregelen al dan niet werken en of we deze moeten voortzetten, aanpassen of stopzetten. Deze werkwijze maakt onderdeel uit van programmalijn 6 (lerende regio).

D. Wie voor de uitvoering van de maatregelen verantwoordelijk is en welke partijen (en inwoners) hierbij zijn betrokken.

E. Hoe de maatregelen zich verhouden tot andere maatregelen binnen het thema Werken en Leren en andere thema's binnen het Nationaal Programma Groningen.

F. Wat de kosten en de looptijd van de maatregelen zijn.

De uitwerking van de maatregelen vindt plaats in samenwerking met belangrijke stakeholders in onze regio, zoals bedrijven, scholen, inwoners, welzijnsorganisaties, vakbonden, opleidingsfondsen, gebiedscoöperaties, kinderopvangcentra en werkpleinen. Op deze manier komen we tot maatregelen die werkelijk oplossingen bieden en draagvlak hebben. Dit participatieproces zal vorm krijgen in bijvoorbeeld korte intensieve sessies. Zo kunnen we snel tot een uitvoeringsplan of -agenda komen.

5.2. Governance

Zoals gezegd, krijgen de gezamenlijke partijen graag de opdracht om dit plan en de uitvoeringsagenda in zijn geheel uit te voeren. Zij willen hiervoor gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen. Voor de uitvoering richten zij een collectieve coalitie organisatie in, waarbij zij de bestaande structuur en organisaties vanuit het Bestuurlijk Platform Arbeidsmarkt flexibel benutten. Hier kunnen in de toekomst nog extra partners aansluiten. Hierdoor is de toekomstbestendigheid en het voortbestaan ook los van het Nationaal Programma gewaarborgd. De ambities worden samen via programmatische creatie gerealiseerd, waardoor de krachten maximaal gebundeld worden.

Als aanspreekpunt voor het NPG fungeert Carine Bloemhoff, voorzitter Werk in Zicht en stuurgroep NPG thema Werken en leren.

Nationaal Programma Groningen

Ambitie 1

Werken en leren

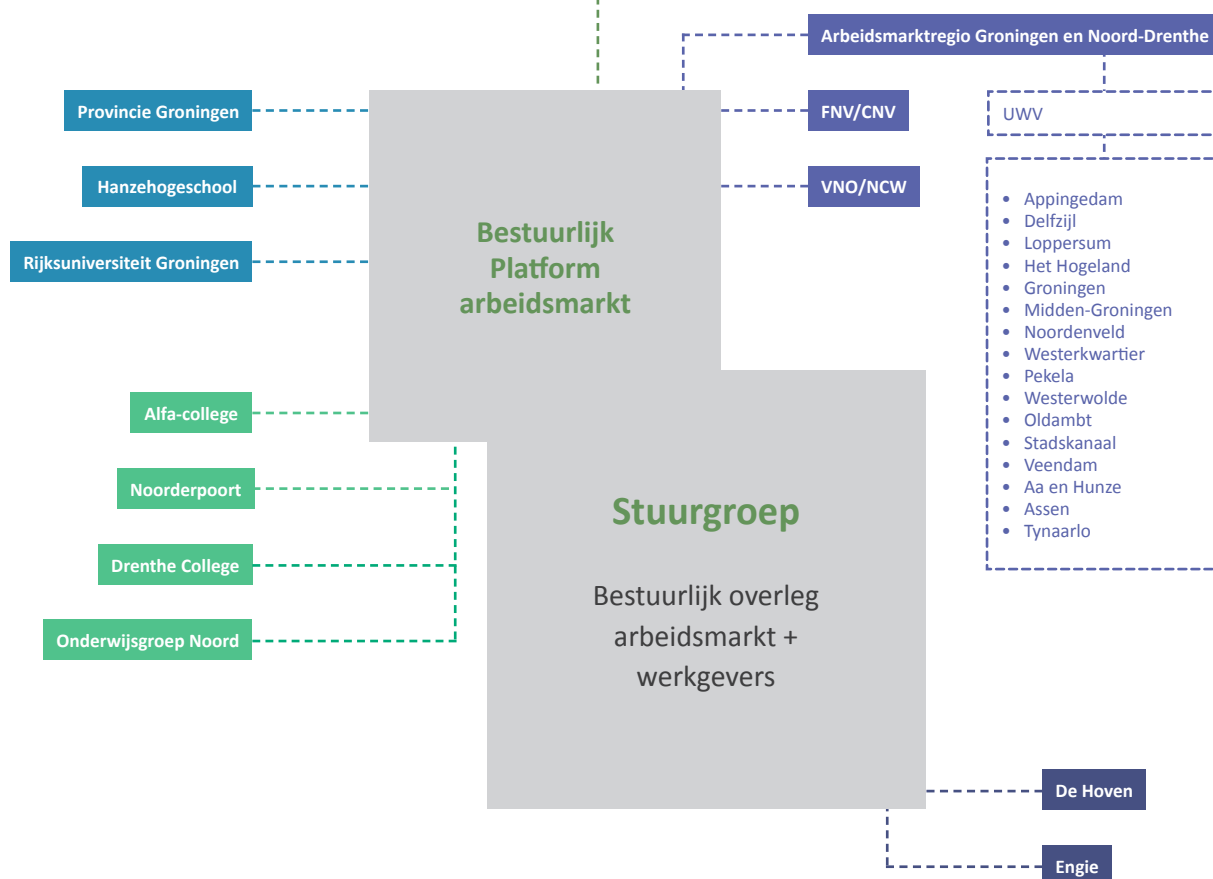
Ambitie 2

Ambitie 3

Ambitie 4

Werken aan ontwikkeling

Gezamenlijke uitvoering van zes programmalijnen in een collectieve coalitie



Colofon

Leden stuurgroep thema werken en leren - NPG

Carine Bloemhoff, <i>voorzitter</i>	Subregio centraal (Groningen en Midden-Groningen)
Meindert Joostens	Subregio Noord (Appingedam, Delfzijl, Loppersum, Het Hogeland)
Annelies Kleve	Subregio Oost (Pekela, Stadskanaal, Veendam, Westerwolde, Winschoten)
Elly Pastoor	Subregio West (Noordenveld en Westerkwartier)
Bob Bergsma	Subregio Noord-Drenthe (Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo)
Gerrit van der Veen	UWV, namens arbeidsmarktregio Werk in Zicht
Wim Moes	Alfa- College
Wim van de Pol	Noorderpoort
Jouke van Dijk	Rijksuniversiteit Groningen
Rob Verhofstadt	Hanzehogeschool
Tjeerd van Dekken	Provincie Groningen
Ton Schroor	VNO/NCW Noord
Freddy de Boer	Engie
Mare Riemersma	Drenthe College
Gerharda Tamminga	Onderwijsgroep Noord
Janny Nijlunsing	De Hoven
Arnoud Hoogsteen	FNV/CNV

Opstellers

Andrea Hut & Marion Arends	Alfa-college, namens MBO en ROC's instellingen
Arjen Edzes	Rijksuniversiteit Groningen
Harm van Lieshout	Hanzehogeschool
Gealine Dunnik	UWV
Geert Kamminga	Akkoord van Groningen
Wim Ravenhorst	Arbeidsmarktregio Werk in Zicht
Rob Wolters	Provincie Groningen
Josien Hof	Coördinatie vanuit programmabureau Werk in Zicht

Eindredactie

Ten Have Tekst

Vormgeving

Loug6, Jan Wiersema

Partners

Platform Regionale Arbeidsmarkt en
Nationaal Programma Groningen, thema werken en leren



#samenwerkenloont